

# Deutscher Betriebsräte-Preis 2013

Eine Initiative der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb«



## Die Jury

Die achtköpfige Jury des Deutschen Betriebsräte-Preises ist mit Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und ausgewiesenen Betriebsratspraktikern besetzt:



Dina Bösch  
Mitglied des  
ver.di-Bundes-  
vorstandes



Peter Donath  
Bereichsleiter Betriebs- und  
Branchenpolitik beim  
IG Metall-Vorstand



Thorsten Halm  
[m]5-consulting,  
Berater von  
Betriebsräten und  
Gewerkschaften



Dietmar Hexel  
Mitglied des  
Geschäftsführenden  
Bundesvorstandes des DGB



Petra Kronen  
Betriebsrats-  
vorsitzende  
der Bayer AG



Günter Schölzel  
Justiziar der IG  
BCE, Leiter der  
Abteilung Betriebs-  
verfassung



Eva-Maria  
Stoppkotte  
Verantwortliche  
Redakteurin der  
Zeitschrift »AiB«



Prof. Dr.  
Heinrich Wottawa  
Professor an der  
Ruhr-Universität  
Bochum, Fakultät  
für Psychologie

## Ausgezeichnete Betriebsräte

Wo sich Betriebsräte engagieren und Mitbestimmung leben, sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser und die Zufriedenheit der Mitarbeiter spürbar höher. Was oft fehlt, ist die Wertschätzung dieser so wichtigen Arbeit. Der »Deutsche Betriebsräte-Preis«, eine Initiative der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb«, würdigt seit 2009 das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten. Am 17.10.2013 wurden in Bonn beispielhafte Projekte ausgezeichnet.



**Deutscher Betriebsräte-Preis in Gold: Betriebsrat der Metsä Board Zanders GmbH**

### Papierpark Zanders

*Betriebsrat verhindert Schließung des Unternehmens und erarbeitet ein »Papierparkkonzept«, das Standort, Produktion und Beschäftigung sichert.*

**Ausstieg aus** der Papierproduktion und damit Einstieg in die Komplettschließung, drohender Personalabbau von 400 Mitarbeitern. Dies war die Ausgangssituation im Frühjahr 2011 bei der Papiermühle Metsä Board Zanders GmbH in Bergisch-Gladbach. Bereits in den Vorjahren hatten sich die wirtschaftlichen Perspektiven des ehemals familiengeführten Unternehmens zunehmend verschlechtert.

**Der Betriebsrat** zeigte sich durch jahrelange Vorarbeit und Vereinbarungen gut vorbereitet. Bereits Anfang 2010 hatte er eine Rahmenvereinbarung geschlossen. Diese sollte das Weiterbestehen durch die Konzentration auf Spezialpapiere und innovative Produkte ermöglichen. Bereits zu diesem Zeitpunkt gab es Überlegungen zu einem »Papierparkkonzept«. Nachdem die Schließungspläne bekannt wurden, begann der Betriebsrat umfangreiche Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite.

**Nach diesem** Papierparkkonzept fertigen am Standort mehrere Eigentümer als einzelne Unternehmen Papier und nutzen sowie teilen sich dazu die vorhan-

dene Infrastruktur und Ressourcen. Das Gremium suchte den intensiven Kontakt zu den Medien und bezog aktiv Politik und Behörden mit ein. Hinzu kam die enge Vernetzung mit der IG BCE und externen Beratern. Ein »runder Tisch« wurde eingerichtet.

**Nach massiven** Widerständen des deutschen Managements und mehrmonatiger rechtlicher Auseinandersetzung inklusive einberufener Einigungsstelle konnte die Schließung verhindert werden. Die Papiererzeugung und der Standort bestehen nach wie vor fort. Es liegt eine Beschäftigungsgarantie für die Laufzeit von 2,5 Jahren vor. Alle Maschinen sind noch am Standort, und der Personalabbau war erheblich geringer als gefordert, er konnte fast vollständig sozialverträglich gelöst werden.

*Weit über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus hat es der Betriebsrat verstanden, Mitbestimmungs- und Gestaltungsansprüche durchzusetzen. Mit fundierten Zukunftskonzepten des Betriebsrats wurde der finnische Mutterkonzern überzeugt, den traditionsreichen Papierstandort nicht zu schließen. Mehrere hundert Arbeitsplätze konnten dadurch gesichert werden.*

Reiner Hoffmann, Landesbezirksleiter IG BCE



Deutscher Betriebsräte-Preis in Silber: Gesamtbetriebsrat der Finanz Informatik GmbH & Co. KG

# Tarifsozialplan – ein neuer Weg

*Interessenvertretung erzwingt Verhandlungen über einen Tarifvertrag/ Tarifsozialplan und erzielt beispielhafte Regelungen für die Beschäftigten.*

Bei der Finanz Informatik (FI), dem gemeinsamen IT-Dienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe, war im Rahmen einer sogenannten »Strukturverbesserung« die

Der GBR beschloss, alle Ebenen und Möglichkeiten der Mitbestimmung, des Tarifrechts und der politischen Intervention zu nutzen, um Einfluss auf die unternehmerische Entscheidung zu gewinnen. Der Versuch, in einem Projektbeirat des Aufsichtsrats gemeinsam sozialverträgliche Regelungen zu erarbeiten, wurde trotz aller Skepsis angenommen, scheiterte aber nach kurzer Zeit an konträren Auffassungen.

Obwohl die Schließung von sieben Standorten nicht verhindert werden konnte, erzielte das Gremium einen Tarifvertrag/ Tarifsozialplan (TSP) mit für die Branche innovativen und beispielhaften Regelungen. Dazu zählen u. a. der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, Standortsicherung für Zielstandorte, Versetzungsschutz, Mobilitätsunterstützungen und weitere Regelungen zu Altersteilzeit, Abfindungen, Telearbeit und Altersversorgung.

*Der Gesamtbetriebsrat erzwingt zusammen mit der Belegschaft Verhandlungen zu einem Tarifsozialplan. In der Doppelrolle als Betriebsräte und Tarifkommissionsmitglieder nutzen sie alle Rechte und die starken Durchsetzungsmittel.*

Andrea Kocsis,  
Stellvertretende  
Vorsitzende ver.di



Schließung von sieben der zehn Standorte geplant. Das vorrangige Ziel der Betriebsräte war nun die Einflussnahme auf das ‚Ob‘, ‚Wann‘ und ‚Wie‘ der unternehmerischen Entscheidung durch Abschluss eines Tarifvertrages zum Interessenausgleich und Sozialplan, dies zunächst unter Ruhen des betriebsverfassungsrechtlichen Weges.

Der Betriebsrat startete eine breit angelegte Informations- und Mobilisierungskampagne. Diese beinhaltete u. a. zeitgleiche Versammlungen an allen Standorten, Demonstrationen (Foto), intensive Öffentlichkeitsarbeit, intensive Einbindung von ver.di und dosierte Arbeitskampfmaßnahmen. Ziel aller Maßnahmen: Verhandlungen über einen Tarifvertrag/Tarifsozialplan erzwingen.

Deutscher Betriebsräte-Preis in Bronze: Betriebsrat der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

# Gleichstellung im Betrieb

*Betriebsrat initiiert Datenerhebung. Paritätisch besetzter Ausschuss befasst sich regelmäßig mit der Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen und entwickelt eine Vielzahl von Maßnahmen.*

Förderung der Gleichstellung im Betrieb – in politischen Sonntagsreden taucht das Thema gerne und seit langem regelmäßig auf. Aber wie kann es ganz konkret im Betrieb umgesetzt werden, welche Hürden sind auf dem Weg dahin zu überwinden und wie lässt sich diese schnell formulierte Forderung mit Leben füllen?

Bei Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH, Duisburg, treffen täglich Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters und vor allem aus verschiedenen

Kulturen, Deutsche und Migranten, zusammen. Hinzu kommt: Werden Potentiale, gerade auch von jungen Frauen, genutzt? Und kann ein Betrieb, der vornehmlich männliche Mitarbeiter beschäftigt, es sich auf Dauer leisten, diese Potentiale brach liegen zu lassen?

Der Betriebsrat initiierte ein Projekt zu diesem komplexen Thema und führte zusammen mit einem wissenschaftlichen Institut eine Datenerhebung im Unternehmen durch, die die Grundlage für alle

weiteren Aktionen bildete. Erfasst wurden Entgeltgruppen und -spannen, hierarchische Strukturen, Unterschiede zwischen Deutschen und Migranten sowie zwischen Männern und Frauen.

Neben der Erstellung eines Gleichstellungsberichts, der dann in verschiedene Aktionen mündete, konnte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über einen »Ausschuss Migration, Integration, Gleichstellung« schließen. Dieser Ausschuss ist paritätisch



tisch besetzt und kommt alle drei Monate zusammen. Ziel der Ausschussarbeit ist die Förderung von Chancengleichheit insbesondere im Hinblick auf die Themen Migration, Integration und Gleichstellung von Frauen und Männern, Schwerbehinderte und ältere Belegschaftsmitglieder. Das Gremium setzte eine Vielzahl von

konkreten Maßnahmen um und plant eine neue Datenerhebung in 2014.

**Betriebsräte, vor allem Migrantinnen und Migrantinnen im Gremium, sind die wichtigsten Akteure, um Chancengleichheit in der Arbeitswelt voranzubringen. Angesichts des drohenden Fachkräf-**

**temangels und der demographischen Entwicklung werden die Potenziale von Migrantinnen und Migrantinnen immer bedeutender.**

Eva-Maria Stoppkotte,  
Verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »AiB«



## Deutscher Betriebsräte-Preis i. d. Kategorie »Beschäftigungssicherung«: Betriebsrat der Merck KGaA

# Vom Getriebenen zum Treiber

**Proaktive Betriebsratsarbeit erzielt Lösungen, die Mitarbeitern und Unternehmen langfristig nutzen. Ausgliederung und Outsourcing werden verhindert, geplanter Stellenabbau fällt deutlich geringer aus als geplant.**

**Ende 2011** verkündete die Merck KGaA massive Einsparvorhaben am Standort Deutschland mit einem Personalabbau von bis zu 2 500 Stellen. Außerdem waren Outsourcing und Ausgliederung, umfassende Eingriffe in Tarifstrukturen, Verlagerung ins osteuropäische Ausland und die Schließung kleinerer Produktionsstandorte in Deutschland geplant.

**Der Betriebsrat** entschied sich, einen neuen Weg zu gehen: Statt nur zu reagieren, wollte er von Beginn an das Projekt mitgestalten und damit einen Rollenwechsel vom »Getriebenen zum Treiber« einleiten. Dazu engagierte das Gremium eine erfahrene Unternehmensberatung, die das Projekt über alle Phasen begleiten sollte. Darüber hinaus wurden ein ex-

terner juristischer Berater hinzugezogen und die IG BCE eng mit eingebunden.

**Nach einer** Neuorganisation des Gremiums wurden ein umfassendes Begleitkonzept erarbeitet und eigene konzeptionelle Ansätze zu den einzelnen Handlungsfeldern entwickelt. Dazu zählten u.a. eine »HR-Toolbox« mit Instrumenten und Prozessen, um frühzeitig einen sozialverträglichen Mitarbeitertransfer in neue Aufgaben zu ermöglichen. Der Betriebsrat legte dem Arbeitgeber ein eigenes Eckpunktepapier vor und es folgten umfangreiche Verhandlungen.

**Die Parteien** erzielten eine Vereinbarung mit einer Laufzeit bis Ende 2017, die nachhaltig Arbeitsplätze sichert. Der geplante

Personalabbau konnte deutlich reduziert werden, außerdem wurden umfangreiche Absicherungen für Mitarbeiter erreicht und die deutschen Standorte nachhaltig gestärkt. Gleichzeitig wurden betriebsbedingte Beendigungskündigungen für einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren, bis Ende 2017, ausgeschlossen.

**Das wünschen sich viele Betriebsräte: nicht nur reagieren, sondern mal in die Vorhand kommen: Beispielhaft ist das dem BR der Merck KGaA gelungen.**

Martin Lemcke, Leiter  
Bereich Mitbestimmung, ver.di-Bundesverwaltung



## Kategorie »Europa mitbestimmen«: KBR und Eurobetriebsrat der Unilever Deutschland GmbH

# Die Barcelona-Agenda

**Betriebsräte initiieren Projekt zur Teilhabe auf europäischer Ebene. Ein Rahmenabkommen ermöglicht beteiligungsorientierte Zusammenarbeit aller Betriebsparteien über Landesgrenzen hinaus.**

**Unilever beschäftigt** in Europa 30 000 Mitarbeiter. Nach Restrukturierungsprozessen, Standortschließungen sowie harten Einschnitten bei Sozialleistungen wandte sich der Konzernbetriebsrat Deutschland/Österreich/Schweiz (KBR) an den Unilever Eurobetriebsrat (UEWC). Das Anliegen: die Konsequenzen aus den Restrukturierungsmaßnahmen für die

Mitarbeiter nachhaltig positiv zu gestalten.

**Auf nationaler** Ebene gab es durch die neue Konzernstruktur keine Entscheidungsträger und damit Ansprechpartner mehr. Der UEWC hat zwar aufgrund der Europäischen Gesetzgebung Informations- und Konsultationsrechte – jedoch

keine Mitbestimmungsrechte. Dazu kam eine hohe Fluktuation beim Europäischen Management. Der Eurobetriebsrat und der KBR wollten sich dieser Lage nicht ausliefern, sondern Initiative ergreifen.

**KBR und UEWC** initiierten ein Projekt für einen partizipativen Beteiligungsprozess auf Europäischer Ebene. Dieser sollte in

Form eines Europäischen Rahmenabkommens verankert werden. Die Grundidee war, ein Gleichgewicht zwischen unternehmerischer Wertschöpfung und Wertschätzung der Mitarbeiter herzustellen.

**Nach einer** von den Betriebsräten in die Wege geleiteten Demografieanalyse wurden auf europäischer Ebene Handlungsfelder identifiziert, die die Grundlage für das weitere Vorgehen bilden sollen. Diese werden in paritätisch besetzten Arbeitsgruppen beteiligungsorientiert bearbeitet

mit dem Ziel, Ende 2013 in einem Rahmenabkommen verbindliche Regelungen zu formulieren, die für alle Länder Gültigkeit haben.

**Es wurde eine** europäische Beteiligung erreicht, die es so bisher bei Unilever noch nicht gab. Die angestrebten Rahmenabkommen bilden nicht nur die Grundlage für die Mitbestimmungsarbeit in den Ländern, sondern auch für die Sicherung nachhaltiger Beschäftigung in den nächsten Jahren.

*Es gibt einen Gestaltungsspielraum über die nationalen Grenzen hinaus. Der EBR von Unilever ist zu seiner Initiative zu beglückwünschen.*

*Er hat das Heft des Handelns in die Hand genommen, Er hat überzeugt und er gestaltet die Zukunft mit.*

*Doris Meißner, IG BCE, Abteilung Betriebsverfassung*



**Deutscher Betriebsräte-Preis in der Kategorie »Gute Arbeit«: Betriebsrat der Rheinbahn AG**

# »Belastungsampel« gegen Arbeitsausfälle

*Betriebsrat erzielte eine arbeitnehmerfreundliche Dienstplangestaltung und die Einstellung neuer Mitarbeiter. Dadurch konnten der Krankenstand gesenkt und Arbeitsausfälle reduziert werden.*

**Die gesundheitlichen** Belastungen der Fahrdienstbeschäftigten führen zu branchentypisch vielen Arbeitsausfällen. Der Betriebsrat startete ein Projekt, um eine dauerhaft längere Verweildauer im Fahrdienst zu erreichen und den hohen Krankenstand zu reduzieren.

**In einer »Ist-Aufnahme«** ermittelte das Gremium Überstundenaufkommen, Krankenstand sowie dessen Verteilung auf die Altersgruppen, Arbeitszeitverteilung und

führte eine Messung und Auswertung der Fahrtzeiten durch. Auf Grundlage dieser Daten konnte der Betriebsrat erreichen, dass kurzfristig neue Mitarbeiter eingestellt, neue Vorgaben für die Fahrtzeiten erarbeitet und in einem weiteren Schritt noch einmal zusätzliches Personal eingestellt wurde.

**Ein besonders** innovativer Aspekt des Projektes ist die vom Betriebsrat entwickelte »Belastungsampel«: Diese hilft,

zu starke Belastungen im Dienst schon bei der Diensterstellung zu vermeiden und das Arbeitsvolumen gleichmäßig auf alle Mitarbeiter zu verteilen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung ist noch für 2013 vorgesehen. Der belastungsorientierte Dienstplan sollte dann mit Fahrplanwechsel September 2013 beginnen.

**Die bisher** umgesetzten Fahrzeitanpassungen haben bereits zu mehr Pünktlichkeit und somit zu einer spürbaren Verbesserung für die Fahrgäste der Rheinbahn geführt. Der Krankenstand sank deutlich und die Zufriedenheit der Belegschaft stieg. Der Arbeitgeber stellte im Zuge des Projektes insgesamt 83 neue Mitarbeiter ein.

*Die beste Gesundheitsförderung besteht darin, überlastungsbedingte Krankheiten gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies wurde in diesem Projekt in vorbildhafter Weise erreicht.*

*Prof. Dr. Heinrich Wottawa, Ruhr-Universität Bochum, Schwerpunkt Personalentwicklung*





Deutscher Betriebsräte-Preis i. d. Kategorie »Innovative BR-Arbeit«: Betriebsrat der Airbus Operation GmbH

## Meisterinnenförderprogramm

Die Quote weiblicher Führungskräfte ist bei der Airbus Operations GmbH besonders niedrig. Der Betriebsrat kämpfte erfolgreich für ein spezielles Förderprogramm – Frauen können damit den Industriemeisterbrief erlangen.

**In Führungsebenen** dominieren Männer. Frauen schaffen nur selten den Sprung nach oben. Dieses Phänomen ist in den von Technik geprägten Branchen besonders ausgeprägt. Der Betriebsrat der Airbus Operations GmbH initiierte daher ein Förderprogramm, um an den Standorten Hamburg, Bremen, Buxtehude und Stade die niedrige Frauenquote auf der Ebene der Meister zu erhöhen. Diese Quote betrug vor dem Start des Programms 3% – und lag damit noch erheblich niedriger als die generelle Frauenquote von 18%.

**Kern des** Meisterinnenförderprogramms ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) vom Dezember 2011. Die Förderung ermöglicht es hochqualifizierten Frauen, eine Führungslaufbahn einzuschlagen.



Die Teilnehmerinnen werden darin unterstützt, die IHK-zertifizierte Qualifikation der Industriemeisterin zu erlangen. Die

GBV hatte dabei das explizite Ziel, die zu Lasten von Mitarbeiterinnen bestehenden Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen zu verhindern bzw. auszugleichen.

**Die Schulkosten** und die Kosten der flankierenden Maßnahmen übernahm der Arbeitgeber zu 100%. Die auf die Meisterschule entfallende Arbeitszeit trugen zu

gleichen Teilen Arbeitgeber und Teilnehmerinnen. Unterrichtsstunden wurden als Arbeitsstunden gerechnet. Aus Kostengründen wollte der Arbeitgeber ursprünglich nur zwölf Mitarbeiterinnen fördern. Der Betriebsrat erreichte aber, dass bisher schon 24 Frauen am Programm teilnehmen konnten. Alle Frauen haben den Lehrgang erfolgreich durchlaufen und die ersten frisch gebackenen Meisterinnen haben eine Meisterstelle angetreten.

*»Der Airbus Betriebsrat hat einen großen Schritt für eine gleichberechtigte Zukunft im Produktionsbereich initiiert. Frauenförderung ganz konkret, mit Sicherheit lohnend für alle.«*

Peter Donath,  
Bereichsleiter Betriebs- und Branchenpolitik, IG Metall Vorstand



## Nominierte

Betriebsrat der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH

## Motivation und Eigenverantwortung fördern

Intensive Einbindung und Beteiligung der Belegschaft führen zu höherer Motivation, stärken Eigenverantwortung und Identifikation mit dem Unternehmen.

**Zunehmender Kostendruck** und Effizienzsteigerung führen häufig zu mangelnder Identifikation und damit zu Motivationsverlusten. Der Betriebsrat beschäftigte sich seit Ende 2011 mit der Frage: Wie lässt sich unter Einbeziehung aller Beschäftigten eine erfolgreiche Zukunftsperspektive für Unternehmen und Mitarbeiter entwickeln und gleichzeitig Verantwortungsbereitschaft und Motivation fördern?

**In Zusammenarbeit** mit einem sozialwissenschaftlichen Institut wurde eine Befragung zur persönlichen Einschätzung der Arbeitsbedingungen und der Innovationsmöglichkeiten durchgeführt. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden dann konkrete Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt. Das Projekt hat einen kontinuierlichen Veränderungsprozess in Gang gesetzt: Ein innovationsfreundliches Umfeld ist entstanden, das sich durch größeren

Gestaltungsspielraum und aktive Einbindung auszeichnet. Betriebsklima und Motivation haben sich deutlich verbessert.

**Der Fortschritt** des Projekts und die Qualitätssicherung werden anhand von Statusmeetings und Onlineumfragen gemessen. Die Mitarbeiter werden ständig informiert und haben die Möglichkeit, Feedback zu geben und sich in den Prozess einzubringen.

## Betriebsräte der CineStar Bamberg und der Greater Union First Cinema in Mainz (Cine Star Kinos)

# »Wir sind der Betriebsrat«

*Dauerhaftes Unterlaufen von gesetzlichen Mindeststandards und Streichung von Vergünstigungen führt zur Gründung von Gremien. Interessenvertreter erreichen Anwendung gesetzlicher Regelungen und begleiten erfolgreich Umsetzung des Tarifvertrags.*

**Die Beschäftigungsstruktur** bei den CineStar Kinos, in Deutschland mit über 50 Niederlassungen präsent, ist vornehmlich durch Minijobber, Teilzeitbeschäftigte, darunter viele Studenten und einen geringen Anteil von Vollzeitkräften, geprägt.

**Mangelnde Sozialleistungen**, geringe Stundenlöhne und auch die Streichung

von Freikarten oder anderen Vergünstigungen für die Beschäftigten führten in Bamberg und Mainz zur Gründung von Betriebsräten – zum Teil gegen den massiven Widerstand des Arbeitgebers.

**Die neuen** Interessenvertretungen trugen trotz zahlreicher juristischer Auseinandersetzungen dazu bei, dass ein Tarifver-

trag für alle Niederlassungen geschlossen wurde. Die größtenteils mit Studenten besetzten Gremien beschäftigen sich darüber hinaus mit der Umsetzung weiterer Maßnahmen vor Ort. Dazu zählen beispielsweise die Durchsetzung von Mindesturlaubsansprüchen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aber auch die Vereinbarung von Zulagen für Nachtvorstellungen.

## Betriebsrat der Klinikum Idar-Oberstein GmbH

# Prinzip der Nachhaltigkeit

*Umfassende Strategie zur nachhaltigen Entwicklung. Projekt trägt zur Standortstärkung sowie Sicherung der Arbeits- und Ausbildungsplätze bei.*

**Der Betriebsrat** des Klinikums Idar-Oberstein befasste sich seit 2006 mit dem Thema Nachhaltigkeit. Aufgrund des Alters der Klinik (Baujahr 1972) wurde in zahlreichen Untersuchungen, Analysen und Projekten in den letzten Jahren in vielen Klinikbereichen ein baulich-technischer und struktureller Handlungsbedarf erkannt.

**Aus Sicht** des Gremiums sollten die unterschiedlichen Erkenntnisse sowie die sich aus der Neu- und Umbauplanung ergebenden Chancen in eine Nachhaltigkeitsstrategie münden. Hauptziel dabei: Nachhaltige Sicherung des Standortes, der Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie die Entwicklung von alternativen Einsparpotenzialen, die nicht das Personalbudget betreffen.

**Um diesen Prozess** sinnvoll zu strukturieren, wurde die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements mit dem Arbeitgeber vereinbart. So konnten u.a. Fördermittel des Landes Rheinland-Pfalz akquiriert werden und baulich-technische Um- und Neubaumaßnahmen wurden unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitskriterien umgesetzt.



Arbeitnehmer-  
Anwälte

## Die Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte

Wir sind seit 2001 bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Expertinnen und Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personal-

räte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften und führen arbeitnehmerorientierte Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

**Wir sind für Sie da!**

Informationen zu allen Kanzleien unter [www.arbeitnehmer-anwaelte.de](http://www.arbeitnehmer-anwaelte.de)

**Berlin**  
Hummel Kaleck Rechtsanwälte | Fachanwälte  
[www.diefirma.net](http://www.diefirma.net)

**Bremen**  
Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken  
[www.arbeitsrecht-bremen.de](http://www.arbeitsrecht-bremen.de)

**Dortmund**  
Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein  
[www.ingelore-stein.de](http://www.ingelore-stein.de)

**Düsseldorf**  
Bell & Windirsch Anwaltsbüro  
[www.fachanwaeltinnen.de](http://www.fachanwaeltinnen.de)

**Frankfurt am Main**  
Büdel Bender Fachanwälte für Arbeitsrecht  
[www.fbb-arbeitsrecht.de](http://www.fbb-arbeitsrecht.de)

**franzmann.geilen.brückmann**  
fachanwälte für arbeitsrecht  
[www.arbeitnehmer-kanzlei.de](http://www.arbeitnehmer-kanzlei.de)

**Freiburg**  
Anwaltsbüro im Hegarhaus  
[www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de](http://www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de)

**Hamburg**  
Müller-Knapp • Hjort • Wulff Partnerschaft  
[www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de](http://www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de)

**Hannover**  
Kanzlei Detlef Fricke, Joachim Klug  
[www.fricke-klug.de](http://www.fricke-klug.de)

**Konstanz**  
Wiriltsch – Kanzlei für Arbeitsrecht  
[www.wiriltsch-arbeitsrecht.de](http://www.wiriltsch-arbeitsrecht.de)

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen Kanzlei für Arbeitsrecht  
[www.kanzlei-growe.de](http://www.kanzlei-growe.de)

**München**  
Kanzlei bell.helm.partnerInnen  
Menschenrechte im Betrieb  
[www.menschenrechte-im-betrieb.de](http://www.menschenrechte-im-betrieb.de)

**Nürnberg**  
Manske & Partner Kanzlei für Arbeitsrecht  
[www.manske-partner.de](http://www.manske-partner.de)

**Stuttgart**  
Bartl & Weise / Anwaltskanzlei  
[www.kanzlei-bww.de](http://www.kanzlei-bww.de)

**Wiesbaden**  
Schütte & Kollegen Kanzlei für Arbeitsrecht  
[www.wiesbaden-arbeitsrecht.com](http://www.wiesbaden-arbeitsrecht.com)



## Betriebsrat der Landbäckerei Ihle GmbH & Co.KG

# Psychische Gefährdungsbeurteilung

*Entwicklung einer Betriebsvereinbarung für eine Gefährdungsbeurteilung. Diese umfasst sowohl psychische als auch technische Faktoren.*

**Zunehmende** Arbeitsbelastung führte aus Sicht des Betriebsrates zu steigendem Krankenstand und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen. Da von Seiten der Geschäftsleitung keine Bereitschaft bestand, die Situation für die Mitarbeiter zu entschärfen, entschied sich das Gremium für Gegenmaßnahmen.

**Nach qualitativer** Betriebsrats-Schulung und auf Grundlage eines intensiven Aus-

tauschs mit der zuständigen Berufsgenossenschaft erzielte die Interessenvertretung eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer technischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Neben Mitarbeiterbefragung und Workshops wurde außerdem ein Steuerkreis initiiert. Dieser erarbeitete verbindliche Qualifizierungen für Vorgesetzte und Maßnahmen zur Belastungsreduzierung.

**Dem Betriebsrat** ist es damit gelungen, die gesundheitlichen Belastungen über eine in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung verankerten Gefährdungsbeurteilung qualitativ und quantitativ feststellen zu lassen. Belegschaft und Führungskräften werden Workshops und spezielle thematische Fortbildungen angeboten. Diese helfen, Arbeitsbelastungen frühzeitig zu erkennen und zu verringern.

## Betriebsrat der Neue Westfälische GmbH & Co. KG

# »Türen Auf!« – Ein BR-Adventskalender

*Betriebsrat verpackt und versendet seine Informationen in Form eines virtuellen Adventskalenders an alle Mitarbeiter. Neue Form der Kommunikation von BR-Themen trifft auf große Resonanz.*

**Welche Möglichkeiten** hat ein Gremium, seine Inhalte zu kommunizieren, ohne dass diese als »trockene« oder gar »nervige« PR wahrgenommen wird? Womit kann die Neugier der Kollegen geweckt und wie können sie zum Lesen der Betriebsratsinformationen und -themen gebracht werden?

**Wer, wenn nicht** Journalisten, die als Interessenvertreter unterwegs sind, wüssten darauf eine passende Antwort. Der Betriebsrat der Tageszeitung wollte diesem

Problem auf charmante Art begegnen und hat dazu eine Idee abseits der üblichen Wege entwickelt.

**Das Gremium** erstellte einen virtuellen Adventskalender für alle Mitarbeiter im Verlag. Per E-Mail wurde dazu an jedem Werktag im Dezember bis Weihnachten eine Information durch das Gremium versandt. Die Aktion wurde »Türen auf!« genannt und versinnbildlicht das Öffnen eines täglichen Klappchens, nicht wissend, was sich dahinter verbirgt. Der



BR hat so in Wort und Bild Personen aus dem Verlagsgebäude vorgestellt. Damit verbunden wurde eine Art »Aufklärung« über die aktuellen Betriebsratsthemen und -baustellen im Haus.

## Eurobetriebsrat der Rheinmetall AG

# Gesundheitsmanagement europaweit

*Der Europäische Betriebsrat der Rheinmetall AG fand einen Weg, dem Gesundheitsmanagement der Beschäftigten europaweit einen einheitlichen Rahmen zu geben.*

**Durch die zunehmende** Globalisierung stellen die länderübergreifend gestiegenen gesundheitlichen Belastungen und der in ganz Europa stattfindende de-

mografische Wandel besondere Herausforderungen an das Engagement der betrieblichen Interessenvertretungen und die betriebliche Personalpolitik.

**Der Europäische** Betriebsrat (EBR) der Rheinmetall AG hat im Juni 2012 eine europäische Rahmenvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

erarbeitet und verhandelt. Diese Vereinbarung beinhaltet Regelungen zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung, Suchtmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement.

**Für die Erarbeitung** dieser europäischen Vereinbarung bildete der EBR eine Projektgruppe unter Einbeziehung von zwei externen Beratern. Auf der Grundlage einer eigenen Befragung der betrieblichen Interessenvertreter an den verschiedenen

europäischen Standorten wurden dann die Verhandlungen aufgenommen. Die Vereinbarung beinhaltet zudem eine kontinuierliche Evaluation der Maßnahmen und Begleitung durch eine Projektgruppe und Berater.

## Betriebsrat der ZF Friedrichshafen AG

# Markt- und mitarbeitergerechte Montage

*Montagebänder werden nach aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet.*

*Betriebsrat erzielt Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherung von Arbeitsplätzen.*

**Betriebsrat** und Montageleitung erarbeiteten Lösungen für den Aufbau eines neuen und die Umgestaltung eines bereits bestehenden Montagebandes. Das Gremium steuerte das mehrstufige Projekt von der Beraterauswahl bis zur Umsetzung maßgeblich mit.

**Dazu wurden** im ersten Schritt, unterstützt durch ein externes Beratungsinstitut, Gestaltungsmerkmale und Planungsgrundsätze für eine Getriebemontage aus arbeitswissenschaftlicher Sicht entwickelt und in dem Projekt »M3: Markt- und Mitarbeitergerechte Montage« festgeschrieben. Ergänzend dazu wurde eine separate Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Schließlich folgten die Umsetzung der Planung und der Aufbau der neuen Bänder.

**Der Betriebsrat** erreichte, dass neue Montagebänder nach aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu optimaler Ergonomie und gesundheitsförderlicher und qualifizierungserhaltender Arbeitsorganisation gestaltet werden. Außerdem beachten die Projektverantwort-



lichen diverse Richtlinien zur Vermeidung von psychischen Fehlbeanspruchungen und Dequalifikation.

[www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de](http://www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de)

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2014

## Ihre Teilnahme zählt.

### Machen sie mit!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2014« zu bewerben.

Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an:  
[www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de](http://www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de)



Schirmherrschaft: Bundesministerium für Arbeit und Soziales



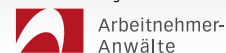
Eine Initiative der Zeitschrift



In Kooperation mit



Mit Unterstützung von



## Impressum

Sonderdruck der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb«. Autor: Christof Herrmann. Redaktion: Susanne Ebner-Schurr. Grafik & Gestaltung: LingoVision Hamburg/Gelsenkirchen. Verlag: Bund-Verlag GmbH. Geschäftsführer: Rainer Jöde. Titelbild: Dirk Baumbach Fotografie.